



# UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

## TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

La mujer y el mercado laboral.

Autor/es

RAQUEL IBÁÑEZ LOMBILLO

Director/es

M<sup>a</sup> CARMEN SABATER FERNÁNDEZ

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2017-18



***La mujer y el mercado laboral.***, de RAQUEL IBÁÑEZ LOMBILLO  
(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative  
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.  
Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los  
titulares del copyright.

**Trabajo de Fin de Grado**

# **La mujer y el mercado laboral**

Autora:

**Raquel Ibáñez Lombillo**

Tutora: Carmen Sabater

Titulación:

**Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas**



**AÑO ACADÉMICO: 2017/2018**

## **RESUMEN**

La mujer siempre ha tendido a estar considerada en un nivel inferior al hombre, pero a lo largo de los años, sobre todo en las últimas décadas, esta tendencia ha ido disminuyendo y las diferencias son cada vez menores, aunque no hayan desaparecido en su totalidad.

Con este trabajo se pretende analizar la evolución que ha sufrido la figura de la mujer en la sociedad y en el mercado laboral, como consecuencia de los cambios socioculturales en el ámbito de la familia principalmente, la equiparación paulatina que ha tenido con respecto a la figura masculina y los problemas laborales que se sigue encontrando a día de hoy, como son el techo de cristal, la división sexual del trabajo o la brecha salarial entre otros. Para ello realizaremos encuestas a la población activa de La Rioja, de manera que obtendremos unos resultados más acotados que se puedan ajustar mejor a la realidad autonómica y permitir un estudio más exhaustivo de las diferencias por género.

## **ABSTRACT**

Women have always tended to be considered at an inferior level than men, but over the years, especially in the recent decades, this trend has been decreasing and differences are becoming smaller, even though they have not disappeared entirely.

This work intends to analyze the evolution that the figure of women has suffered in society and in the labour market, as a result of the socio-cultural changes in the field of family mainly, the gradual equality that it has had regarding the male figure and labour issues that are still found today, such as the glass ceiling, the sexual division of labour or the wage gap among others. We will conduct surveys to the workforce of La Rioja so that we will get more delimited results that can adjust in a better way to the regional reality and allow a more thorough study of the differences by gender.

**Contenido**

RESUMEN .....	2
INTRODUCCIÓN .....	4
FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	7
PRINCIPALES INDICADORES O CUESTIONES QUE AFECTAN EN LA ACTUALIDAD .....	8
MARCO TEÓRICO.....	11
FAMILIAS: CAMBIOS, TIPOS Y ROLES DE GÉNERO .....	11
DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD LABORAL. LA MUJER EN EL EMPLEO	14
DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO .....	22
MARCO METODOLÓGICO .....	27
MUESTREO .....	28
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	29
DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	29
SITUACIÓN LABORAL ACTUAL Y SALARIOS .....	31
Nº DE HIJOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA.....	33
TAREAS DEL HOGAR .....	34
NIVEL DE DESIGUALDAD .....	37
CONCLUSIONES .....	38
BIBLIOGRAFÍA .....	40
ANEXO .....	42
CUESTIONARIO MUJER Y MERCADO LABORAL.....	42

## INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual se experimentan notorias discriminaciones en función del sexo, a pesar de estar en el S. XXI la mujer sigue estando infravalorada en relación al hombre y sufre cierto grado de exclusión a raíz de la mera condición de haber nacido con los cromosomas XX.

Desde comienzos de la historia la mujer estaba relegada a un segundo plano. En la prehistoria, las féminas eran obligadas a contraer matrimonio siendo muy jóvenes y a tener hijos/as con sus esposos. Durante la Edad Media no se apreció un progreso en el que la mujer ganara peso dentro de la sociedad en su conjunto, y es que tal y como indica Elisabeth Beck-Gershein (2003) “en la burguesía, el nuevo modelo de rol de la mujer consistente en confinarse entre los muros del hogar, con todas las expectativas y dependencias asociadas, la excluía casi de cualquier tipo de desarrollo autónomo”. Es en la Edad Moderna cuando comienzan a apreciarse pequeñas transformaciones gracias a las que las mujeres se pueden sentir algo más liberadas y es que cambian su perspectiva y comienzan a buscar la independencia y su propia autonomía. En 1792, Mary Wollstonecraft publicó la obra “Vindicación de los derechos de la mujer”, texto que sirvió para marcar el inicio del actual movimiento feminista y con el que defendía que la principal meta de la educación debería centrarse en “conseguir carácter como ser humano, independientemente del sexo al que se pertenezca”. Pero, a pesar de los avances conseguidos, hasta finales del siglo XX este colectivo ha sido visto, por la sociedad en su conjunto, como una figura encargada de realizar las tareas del hogar, de cuidar a los/as niños/as o a las personas mayores y poco más, ni siquiera podían hacer nada sin el permiso de sus maridos. Quien se encargaba de llevar el dinero a casa siempre era el marido, mientras que ella se limitaba a permanecer en el hogar para que no le faltara ningún tipo de atención a su familia. Por ello se dice que las mujeres se ocupaban del trabajo doméstico y los hombres del trabajo remunerado, los roles estaban claramente diferenciados. Situación que se vio claramente agravada en España por el régimen franquista.

Con el paso del tiempo estas actuaciones tan marcadas se han ido difuminando paulatinamente. Lo que en un principio era trabajo “reproductivo” que era exclusivo de las mujeres seguía casi intacto, pero el trabajo “productivo” se fue abriendo para el colectivo femenino. Algunas mujeres dieron el paso y comenzaron a prestar servicios en

fábricas y/o talleres de manera que no tuvieran que depender exclusivamente de sus parejas, pero el problema era que, para poder llevar a cabo cualquier trámite, cualquier gestión, realizar un simple viaje o incluso para poder trabajar, debían contar con la autorización del marido, algo que a día de hoy nos parece impensable. Poco a poco se fue normalizando el hecho de ver a las mujeres trabajando fuera del hogar familiar y contribuyendo económicamente en casa. Como la mujer comenzaba a hacer vida fuera del domicilio provocó que los hombres tuvieran que empezar a participar en las tareas del hogar, aunque siempre desde un segundo plano, con una dedicación inferior.

A día de hoy hemos avanzado a pasos agigantados en el ámbito de la igualdad y la equiparación tanto social como laboralmente, la misma Constitución Española de 1978 establece en su artículo 35 que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, pero es cierto que todavía quedan desigualdades muy grandes. Las tareas del hogar están mucho más repartidas entre sexos, pero todavía no al 50%, y ya no se necesita de los maridos para poder ser independientes dado que la sociedad ha cambiado radicalmente (las personas no tienden sólo a casarse y tener hijos/as, sino que existen todo tipo de núcleos familiares monoparentales, clásicos, formado por dos hombres, dos mujeres...). Pero todavía quedan grandes progresos que realizar con respecto a la vida de las mujeres en el mercado laboral, por ejemplo, la distribución de las tareas domésticas y la carga de responsabilidad que representa la casa para la mujer. Si tenemos en cuenta datos del barómetro del CIS de 2017, y por poner algún ejemplo claro de la actualidad, vemos que el 50% de los hombres aproximadamente dedica entre 1 y 3 horas a las tareas del hogar, mientras que en el caso de las mujeres, este mismo porcentaje le dedica entre 2 y 5 horas al día, un tiempo que no pueden dedicarse a sí mismas o al trabajo remunerado que realicen o quisieran realizar; en cuanto al cuidado de los/as hijos/as, este mismo barómetro muestra cómo el 87,7% de los encuestados afirma que es la madre quien se ocupa de los/as hijos/as durante los tres primeros años de vida, seguida muy de lejos por el padre, lo que supone una inversión de tiempo tremendamente importante que obliga a las mujeres a dejar en segundo plano las labores que los hombres no están dispuestos a dejar.

Teniendo en cuenta estos datos debemos preguntarnos, ¿ha habido un avance real o son meras ilusiones creadas en y por la sociedad?, ¿qué más nos hace falta para llegar a una completa equiparación entre hombres y mujeres?



## **FORMULACIÓN DE OBJETIVOS**

Con este trabajo se pretende conocer los factores desencadenantes de la división del trabajo por sexos, así como de las diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de ocupación y de paro y si influye o no la discriminación en estos hechos. También el papel que ha jugado la mujer a lo largo de la historia y cómo ha afectado a sus relaciones laborales, lo difícil que puede resultar la conciliación de la vida familiar y laboral, cómo la mujer sigue estando considerada como un colectivo en riesgo de exclusión laboral, el techo de cristal frente al que se encuentran y las diferencias que se siguen dando con respecto al sexo opuesto en relación a la brecha salarial tan comentadas en la actualidad.

Para acotar el área, el estudio principal versará sobre las diferencias más importantes apreciadas entre los diferentes sexos dentro de nuestra comunidad autónoma, La Rioja. De esta manera los principales objetivos serían:

- Analizar teóricamente los cambios en las estructuras familiares y su influencia en el papel de la mujer dentro de la sociedad a lo largo del tiempo.
- Definir y analizar la discriminación y los posibles tipos que existen.
- Mostrar como la mujer sigue siendo un colectivo con problemas de empleabilidad.
- Conocer lo que se conoce como división sexual del trabajo.
- Señalar algunos de los indicadores actuales que hacen referencia a las limitaciones que se encuentran las mujeres en relación al mercado laboral: trabajo productivo, trabajo reproductivo, techo de cristal, brecha salarial y conciliación.

## **PRINCIPALES INDICADORES O CUESTIONES QUE AFECTAN EN LA ACTUALIDAD**

En la actualidad uno de los puntos que está en el foco de la sociedad se relaciona con la mujer y el mercado laboral, más concretamente con los límites que se encuentra este colectivo dentro del ámbito laboral, pero no sólo limitaciones ajenas o impuestas por terceros, sino las barreras psicosociológicas que se imponen las propias mujeres. De esta manera podemos diferenciar:

- **TRABAJO PRODUCTIVO:** Se trata de aquel trabajo que está remunerado, es decir, que se realiza por un salario a cambio, o por ingresos de cualquier tipo, puede ser por cuenta propia (autónomos) o ajena y es el que tradicionalmente ha estado admitido social y económicamente como trabajo propiamente dicho. Desde el punto de vista histórico se ha vinculado más a los hombres.  
A pesar de que haya sido el género masculino el que se haya centrado más en este tipo de trabajos, a día de hoy las mujeres están tan vinculadas como ellos aunque exista cierta segregación ocupacional. Por regla general, hombres y mujeres no ocupan los mismos sectores (las mujeres se han visto relegadas a sectores con peores condiciones) ni los mismos puestos, ya que a estas les cuesta mucho más llegar a las cúspides empresariales.
- **TRABAJO REPRODUCTIVO:** Vinculado al ámbito del hogar y de quienes lo conforman. Se lleva a cabo en la casa o sus alrededores y se compone de las comúnmente llamadas tareas del hogar, su gestión, cuidado de los miembros del núcleo familiar, funciones de socialización... Se trata de un trabajo duro pero que no está reconocido ni social ni económicamente y por lo general se vincula al mundo femenino.

Cabe destacar, que en los últimos años se han realizado avances en cuanto a este tipo de trabajo y es que a día de hoy, las leyes reconocen el trabajo de las “empleadas de hogar” como un trabajo productivo por el que reciben una retribución y cotizan en el sistema de Seguridad Social español (Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar), aunque esta tendencia no está extendida en España y sólo se da cuando se contrata a una persona para que realice este tipo de tareas, nunca es posible para quienes trabajan dentro de su propio hogar.

- **TECHO DE CRISTAL:** también conocido como “glass ceiling”, se compone de una serie de barreras no físicas que impiden a las mujeres un ascenso dentro del mundo laboral para llegar a ocupar los puestos más altos en las organizaciones. En nuestro país, esta barrera se justifica por las dificultades con que se topan las mujeres principalmente a la hora de conciliar su vida profesional con la personal y, en parte, por los estereotipos que aún continúan en las empresas.
- **BRECHA SALARIAL:** Se trata de un tema muy comentado en la actualidad, se basa en las diferencias salariales percibidas entre hombres y mujeres que ocupan un mismo puesto en una empresa concreta o en un sector en particular. Este hecho ha puesto en pie de guerra al colectivo femenino, reclamando mismos sueldos para mismos puestos y profesiones en lugar de existir una diferencia que deja a las mujeres en un lugar inferior a pesar de contar con las mismas capacidades y aptitudes que el género masculino y pudiendo estar incluso mejor formadas que ellos. Generalmente, para que puedan existir estas diferencias se tiende a la discriminación indirecta de las mujeres, quienes realizan el mismo trabajo que el colectivo contrario pero contratadas con una categoría inferior.
- **CONCILIACIÓN:** Se utiliza para referirnos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral; es decir, la facilidad que puede tener un/a trabajador/a para tener tiempo para conservar su carrera laboral sin dejar de lado su vida familiar y/o personal. Lo ideal es que toda persona pudiera tener tiempo para sobrellevar estas situaciones al mismo tiempo, pero esto no es así, por ello se creó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Al mismo tiempo, la reforma laboral del año 2012 introdujo cambios en el Estatuto de los Trabajadores para fomentar esta conciliación; en concreto, este Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero trajo mejoras en los permisos de lactancia, así como en las reducciones jornada o vacaciones por maternidad no disfrutadas, por mencionar alguno. Pero la regulación no se queda ahí, porque se puede acudir también a la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de hombres y mujeres.

En España existen varias medidas para fomentar la conciliación, como son las bajas por maternidad/paternidad, las medidas de seguridad durante el embarazo y durante el periodo de lactancia, los permisos de lactancia, excedencias, reducciones de jornada o las ayudas especiales para autónomos. Todas estas medidas ayudan considerablemente a la conciliación, tanto de hombres como de

mujeres, el problema está en que, como ya hemos mencionado, a día de hoy siguen siendo las mujeres quienes mayormente se ocupan de los/as hijos/as especialmente en los primeros años de vida que es cuando más cuidados necesitan, por lo que son ellas quienes deben acogerse a estas medidas y, podríamos decir, las obliga a alejarse de su vida profesional o laboral.

## MARCO TEÓRICO

### FAMILIAS: CAMBIOS, TIPOS Y ROLES DE GÉNERO

Los tipos de familia han cambiado mucho de forma paralela a los cambios culturales que se han ido dando a lo largo de la historia. Tradicionalmente una familia estaba compuesta por un hombre y una mujer que se casaban y tenían hijos/as (conocida como familia nuclear conyugal), pero actualmente, tal y como establece Irene del Valle (2004), las familias han cambiado y ahora están compuestas por una única persona (monoparentales o singles) o por parejas homosexuales, entre otras, por lo que este concepto abarca infinidad de visiones y de formas, en función, incluso, de las diferencias individuales. Ahora bien, con todos estos cambios establecidos se debe marcar una diferencia a la hora de referirnos a la “familia como núcleo familiar que concentra a las personas que comparten un hogar y están vinculadas por lazos conyugales y/o paterno-filiales y cuándo de la red familiar como grupo de personas vinculadas por parentesco y que reconocen una serie de obligaciones y afectos” (Irene del Valle, 2004).

Cabe señalar que, en la historia, las familias extensas, las que mayormente se venían dando, más que estar unidas por lazos de afecto y amor, lo hacían para sobrevivir manteniendo una unidad laboral que les diera cierta estabilidad. Pero los cambios sociales fomentaron un claro cambio hacia la independencia y la individualización.

Algunos autores entienden que vivimos en una sociedad que tiende cada vez más al individualismo, donde las personas buscan su independencia propia y su bienestar. Se trata de un proceso que se viene desarrollando desde hace un par de siglos, está dividido en dos fases de implantación, y nos ayuda a entender los cambios familiares que se dan en las familias actualmente. La primera fase del proceso de individualización se dio con las sociedades premodernas y se podría resumir en la separación establecida entre el trabajo y el hogar, actuando sobre las bases reconocidas del derecho individual, rama de la que estaban apartadas las mujeres. La segunda de las fases podría decirse que comenzó con las sociedades modernas y el auge económico que se dio en Europa, que mejoró las condiciones de vida, así como la esperanza de la misma. Con estos avances sociales, las personas cada vez miran más por sí mismas y por su bienestar personal. Las posibilidades que hay en la actualidad de ocio, cultura, consumo, etc., y los cambios en

el ritmo de vida permiten incrementar las expectativas de las mujeres con una visión más amplia que no se limite al papel de esposa o de madre, proporcionándoles aún mayor libertad e independencia. De esta manera, la comúnmente conocida como vida familiar se ha visto encaminada por diversas y nuevas formas que no son únicamente la tradicional que se venía imponiendo.

Junto con el proceso de individualización como tal y los cambios en el Estado de Bienestar, se han dado otro tipo de cambios sociales que han fomentado el progreso en las estructuras familiares y han favorecido que, a día de hoy, haya tantos tipos de familias o de núcleos familiares. Con las sociedades industrializadas comenzó el trabajo fuera de casa, lo que obligaba a cambiar los estilos de vida de toda la familia, así como sus horarios. Su vida se convierte en un entramado en el que deben encajar las diferentes piezas (horarios, cuidados de los niños o de personas mayores...) por lo que la vida familiar deja de centrarse únicamente en el hogar y entran factores del exterior, pero no debemos olvidar que generalmente suelen ser las mujeres quienes cargan con el peso y la gestión del cuidado. La globalización también adquiere aquí un papel de suma importancia, las parejas que se establecen en el mundo actual son mucho más multiculturales que las del pasado, los vínculos se pueden establecer entre personas de diferentes países, diferentes hablas o culturas, y esto no impide que el núcleo sea válido y consistente, fomentando intercambios socioculturales que enriquecen a las personas y favorecen nuevos cambios.

Otro factor que no debemos olvidar, entre otros, es el divorcio, un hecho que en la antigüedad era impensable hasta que en 1981 se aprobara la denominada Ley del Divorcio (Ley 30/1981, 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio), pero que a día de hoy está más que instaurado en la sociedad. Con el paso de los años, el divorcio se ha convertido en algo habitual entre las parejas, el número de divorciados/as y separados/as se ha ido incrementando, lo que hace cambiar radicalmente los comportamientos de una familia hasta el momento, los/as niños/as estarán (según custodia) con uno de los/as progenitores/as únicamente o con cada uno de ellos según los periodos establecidos, pero esto implica un nuevo ajuste y que los roles desempeñados cambien por completo. En el momento en que una pareja se divorcia y comienzan vidas por separado, entendiendo que las continúan individualmente, cada uno de los miembros ha de asumir que debe desempeñar los

diferentes roles independientemente de su sexo, es decir, si el padre obtiene la custodia de los/as niños/as, tendrá que empezar a ejercer también el papel de madre, y viceversa. Esto quiere decir que, hasta el siglo XX aproximadamente, hombres y mujeres tenían roles completamente diferentes en la sociedad, pero a raíz de los cambios producidos, estos roles deben cambiar, hombres y mujeres deben comenzar a familiarizarse con tareas nuevas, las mujeres comienzan a desarrollar trabajos productivos fuera del ámbito del hogar y se vuelven independientes social y económicamente; y los hombres tienen que comenzar a realizar tareas propias del hogar y del cuidado de las personas que tengan a su cargo, aunque sigue siendo un rol minoritario. Los papeles en la sociedad de los diferentes sexos se comienzan a equiparar, aunque aún no se ha conseguido la completa igualdad.

Todos los cambios anteriormente descritos han venido de la mano de una serie de transformaciones en los tipos de familia, y es que, como comentábamos al principio, antes solamente se veía un modo tradicional de familia, pero hoy en día, tal y como defiende el Doctor y Licenciado en sociología Luis Miguel Rondón (2011), se definen los siguientes conceptos para describir una familia:

- Familia extensa.

Se trata de la formada por miembros de más de una única generación (abuelos/as, tíos/as, nietos/as...) que conviven en una vivienda y forman parte del funcionamiento normal de la familia. Se establecen lazos de afecto entre ascendientes y descendientes de incluso cuatro generaciones.

- Familia nuclear o nuclear-conyugal.

Se compone de un hombre y una mujer, dos hombres o dos mujeres (los cónyuges) y sus hijos/as, con vínculo de consanguinidad, en un mismo hogar y unidos por lazos de afecto e identificación. Su principal diferencia con la familia extensa está en el número de miembros que la conforman, que en este caso es bastante más reducido.

- Familia homoparental.

Compuesta por una pareja del mismo sexo, ya sea una unión matrimonial o de hecho. Pueden tener hijos/as, indistintamente del método, ya sea por adopción, reproducción asistida, etc., a pesar de que su unión no les permita tener hijos/as de manera natural y tengan que recurrir a otras técnicas.

- Familia bicultural o multicultural.  
Conformada por parejas cuya etnia o primera nacionalidad no es común para ambos.
- Familia monoparental.  
Compuesta únicamente por un progenitor y los/as hijos/as pertinentes. Este caso suele darse por divorcios, separaciones, abandonos, viudez, migraciones o por elección del progenitor. Por norma general es el progenitor quien asume las funciones de la “jefatura familiar”, aunque puede darse que si el/la hijo/a es adulto/a y soltero/a, sea este/a quien asuma esta carga.
- Familia simultánea o reconstituida.  
Se trata de un tipo de familia en el que uno o los dos progenitores provienen de relaciones anteriores rotas, es decir, de antiguos divorcios, separaciones, etc., y que cuentan con hijos/as de las relaciones pasadas y tienen más en la nueva relación. Es un tipo de familia cada vez más extendido por el número de divorcios existentes. Esta simultaneidad se debe aplicar tanto a la pareja, los cónyuges o progenitores, como a los/as hijos/as, que han de ser capaces de convivir en dos sistemas diferentes.
- Familias sin hijos/as.  
Tradicionalmente las uniones de pareja se establecían para tener hijos/as, pero cada vez son más las parejas que crean una unión familiar sin la necesidad de tener descendencia.

## **DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD LABORAL. LA MUJER EN EL EMPLEO**

En la actualidad, nos encontramos ante un problema muy común como es la discriminación, esta puede ser racial, por edad, por género..., pero principalmente existen dos tipos de discriminación. Por un lado encontramos la discriminación propiamente dicha que tiene a ser de carácter negativo, hace referencia al trato injusto, inmotivado y arbitrario en la imposición de cargas o adscripción de beneficios y privilegios, como así define el Diccionario de Sociología (2006: p. 234); y por otro lado encontramos la llamada discriminación positiva, donde el mismo Diccionario Sociológico (2006: p. 235) dice que hace referencia al conjunto de medidas tanto políticas como sociales que se pueden desarrollar para neutralizar la discriminación que tiene un punto de vista negativo. A pesar de que principalmente existan esos dos tipos, no podemos olvidar la conocida como discriminación indirecta, que es más sutil y se



produce, por ejemplo, a la hora de contratar personas con una categoría inferior a la que les correspondería según las funciones a realizar, este tipo de diferencias son las que producen, en gran medida, la brecha salarial de la que ya hemos hablado; aparentemente no se aplica una discriminación visible pero existe de manera encubierta. Aunque este caso no es único, también se produce en temas como la selección o promoción laborales.

La diversidad empresarial en la actualidad está especialmente en relación con la participación de las mujeres en las cúpulas directivas de las empresas y organizaciones, demandada por las organizaciones feministas, partidos políticos y movimientos sociales de diversos tipos, según establecen las autoras Amalia Carrasco y Joaquina Laffarga (2007: p. 6). Y es que el reto actual es conseguir que las mujeres lleguen a alcanzar los puntos más altos en las organizaciones y se olviden de las limitaciones que, en ocasiones, ellas mismas se imponen. Estudios del CIS (2017) muestran que de las personas encuestadas, existe una diferencia considerable entre hombres y mujeres ocupando un cargo de gerencia o dirección, haciendo que el porcentaje de hombres en este tipo de puestos duplique al de las mujeres, como se puede ver en la Tabla 1.

Tabla 1. Porcentaje de ocupación de las personas encuestadas en los diversos puestos.

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
Directores/as y gerentes	3,7	4,9	2,4
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	12,6	10,8	14,9
Técnicos/as; profesionales de apoyo	12,7	12,9	12,4
Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	3,5	2,3	4,7
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	20,9	14,6	27,8
Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	5,3	5,7	4,9
Artisanos/as y trabajadores/as cuali. de ind. manufactureras y construcción, no operadores/as instalaciones y maquinaria	12,7	20,1	4,5
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	10,9	15,1	6,3
Ocupaciones elementales	12,6	9,3	16,3
Ocupaciones militares	0,6	0,8	0,4
Sin ocupación/vive de las rentas	0,3	0,2	0,5
N.S./Ocupación mal especificada o insuficiente	2,1	2,3	1,8
N.C.	2,2	1,1	3,4
(N)	(2.284)	(1.197)	(1.087)

Fuente: Barómetro CIS (2017)

Si tenemos en cuenta el paso de los años, se aprecia claramente que ha habido evoluciones en la discriminación, sea del tipo que sea, hecho que ha favorecido a las mujeres fomentando su incorporación en el mercado laboral. Analizando las Tablas 2 y 3 se puede hacer una comparación visible y sencilla entre los niveles de empleabilidad que existen hoy en día y los del pasado. En la Tabla 2 se muestra la tasa de ocupación

actual o la última profesión de los/as encuestados/as del Barómetro del CIS (2017); en la tabla 3 respondieron a la misma pregunta pero, esta vez, en función de la ocupación de su madre cuando ellos tenían 16 años; y se obtuvieron los siguientes datos en cuanto a los porcentajes de inactividad:

Tabla 2. Porcentaje de la última profesión de las personas encuestadas.

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
Directores/as y gerentes	3,7	4,9	2,4
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	12,6	10,8	14,6
Técnicos/as; profesionales de apoyo	12,7	12,9	12,4
Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	3,5	2,3	4,7
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	20,9	14,6	27,8
Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	5,3	5,7	4,9
Artisanos/as y trabajadores/as cuali. de ind. manufactureras y construcción, no operadores/as instalaciones y maquinaria	12,7	20,1	4,5
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	10,9	15,1	6,3
Ocupaciones elementales	12,6	9,3	16,3
Ocupaciones militares	0,6	0,8	0,4
Sin ocupación/vive de las rentas	0,3	0,2	0,5
N.S./Ocupación mal especificada o insuficiente	2,1	2,3	1,8
N.C.	2,2	1,1	3,4
(N)	(2.284)	(1.197)	(1.087)

Fuente: Barómetro CIS (2017)

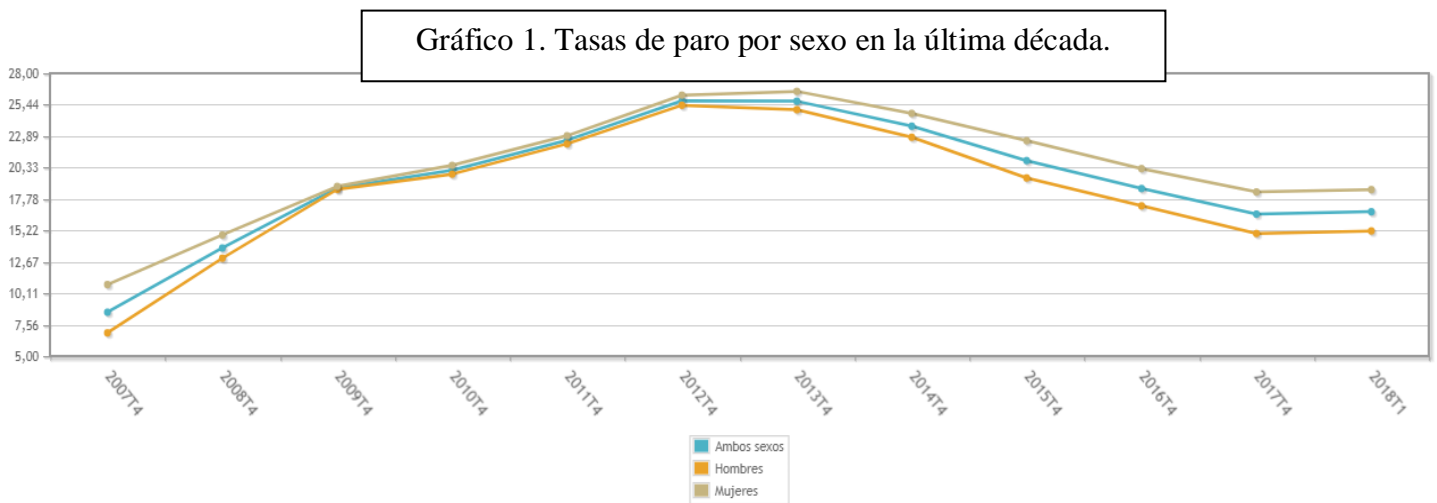
Tabla 3. Porcentaje de la profesión de las madres de los/as encuestados/as cuando ellos/as tenían 16 años.

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
Directoras y gerentes	0,7	0,8	0,6
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	4,0	4,6	3,4
Técnicas; profesionales de apoyo	2,9	2,9	3,0
Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina	1,0	1,8	0,3
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	9,6	9,1	10,0
Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	4,8	4,4	5,2
Artisanas y trabajadoras cualificadas de ind. manufactureras y construcción, no operadoras de instalaciones y maquinaria	2,0	1,2	2,7
Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadoras	2,0	1,8	2,2
Ocupaciones elementales	8,8	7,7	9,9
Paradas	0,8	1,1	0,5
Inactivas (ni ocupada, ni parada, o trabajo doméstico no remunerado, etc.)	59,9	61,6	58,4
No procede (no estaba presente, había fallecido, etc.)	2,1	2,0	2,1
N.S./No recuerda/Ocupación mal especificada	1,0	0,8	1,1
N.C.	0,5	0,3	0,6
(N)	(2.479)	(1.200)	(1.279)

Fuente: Barómetro CIS (2017)

Se aprecia una notable mejoría en las condiciones de las mujeres de la Tabla 3 a la 2. En el pasado, un 60,7% de las madres de los encuestados/as no tenía trabajo remunerado, mientras que en la actualidad solamente el 0,5% de las encuestadas afirma no trabajar. Esto quiere decir que la discriminación va disminuyendo notablemente en cuanto a la relación establecida entre la mujer y su papel en el mercado laboral. Pero esta discriminación no ha desaparecido en su totalidad, y es que, si tomamos como

referencia datos de la última década del INE, se observa cómo la tasa de mujeres paradas es más elevada durante todo el periodo que la de los hombres. Las diferencias más grandes las encontramos en 2007 con un 4% de diferencia, un 6'89% de paro para los hombres frente a un 10'82% para las mujeres; casi la misma diferencia que se ha dado entre el 4º trimestre de 2017 (14'97% en hombres y 18'35% en mujeres) y el 1º de 2018 (15'18% y 18'54% respectivamente). En cuanto a la media general de este periodo, también sale perjudicada la mujer con un 20'42% de paro de media frente al 18'35% de los hombres.

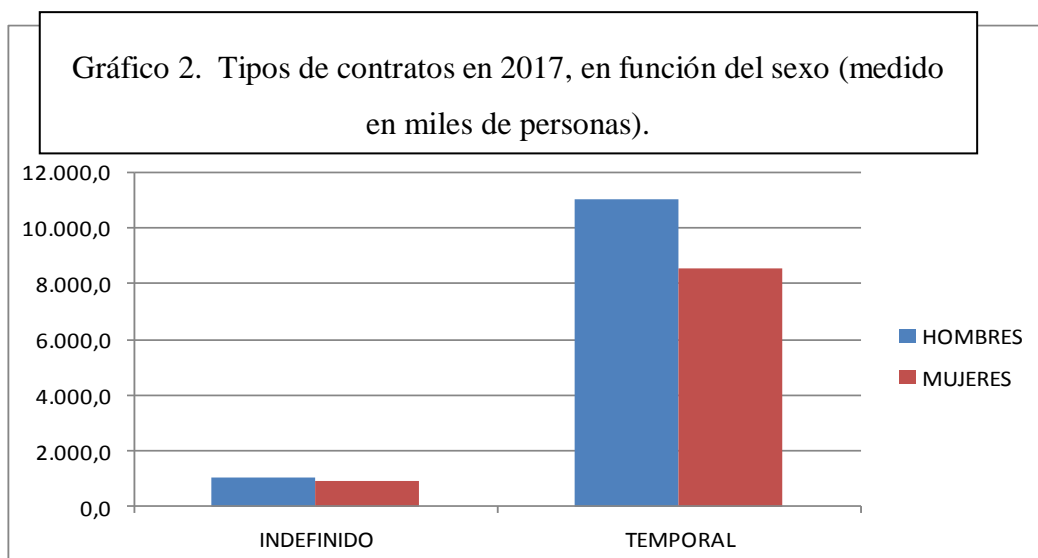


Fuente: Encuesta de población activa. INE BASE (2018)

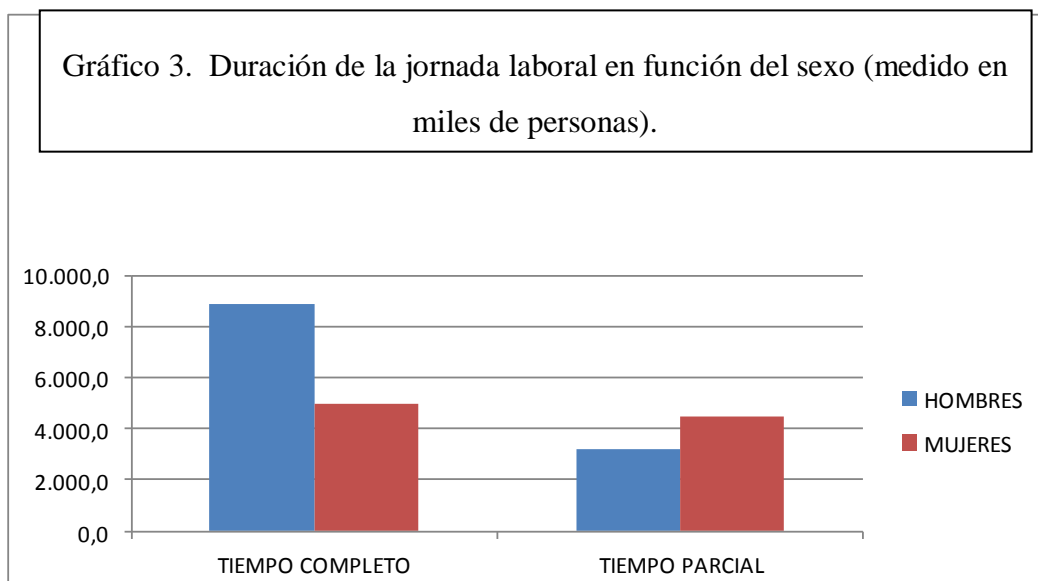
Queda claro que la situación de las mujeres dentro del mercado laboral es algo que ha mejorado paulatinamente a lo largo del tiempo, pero aún nos queda mucho camino por delante para que esta situación pueda estar completamente equiparada a la de los hombres.

No se deben olvidar dos de los principales problemas que se dan en la sociedad actual dentro del mercado laboral, como son la temporalidad de los contratos y la duración de las jornadas laborales. Parece que últimamente priman los trabajos temporales, pero, ¿cómo afecta este hecho a las mujeres? Tras consultar estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017), observamos en el Gráfico 2 que los contratos temporales superan con creces a los indefinidos, y que en ambos casos el número de contratos firmados por los hombres es superior al de las mujeres. Aunque la diferencia entre sexos es ligeramente superior en los contratos temporales, con un 12'6% más de hombres con contratos temporales que de mujeres; frente a un 8'8% más de hombres para los contratos indefinidos. Por otro lado, en el Gráfico 3, encontramos los diferentes

tipos de duración de la jornada laboral, que pueden ser a tiempo completo o a tiempo parcial, según venimos estudiando, la mujer debería acogerse de forma más notable a una jornada parcial que el hombre, y así lo constatan estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017). En este caso se dan diferencias más que considerables entre hombres y mujeres. Sólo el 36% de las mujeres tiene un contrato a jornada completa; frente al 64% de hombres que está en la misma situación, casi el doble. Ocurre lo contrario en el caso de las jornadas parciales, donde el número de mujeres con reducción de jornada o que han sido contratadas a media jornada es superior al de hombres.

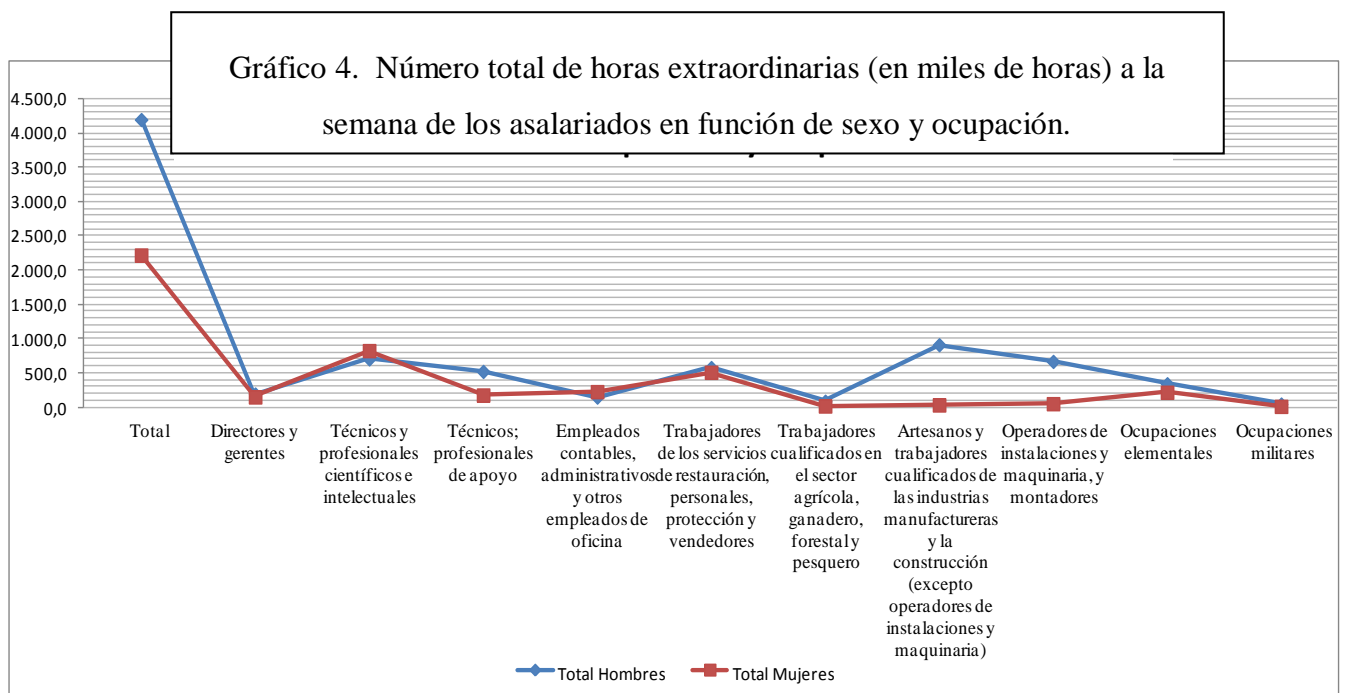


Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018)

Otro de los temas clave en las empresas son las horas extraordinarias, que normalmente suelen llevarse a cabo dentro del centro de trabajo, aunque en profesiones más intelectuales estas horas se puedan realizar desde casa, pero es en la minoría de los casos. Este tipo de horas proporcionan una remuneración extra a final de mes, o cualquier otro tipo de compensación, por lo que a las personas no les importa pasar algo más de tiempo en el trabajo. Dentro de este ámbito, las mujeres llegan a verse obligadas a no poder realizar dichas horas, bien porque tengan hijos/as que cuidar o porque han de realizar tareas del hogar, así que generalmente son los hombres quienes las hacen y quienes se llevan esa recompensa extra. Estadísticas del INE (2018) muestran que, en el primer trimestre del mismo año, el número de horas extra que realizan los hombres es mucho mayor que el de las mujeres para la mayoría de las ocupaciones, excepto en aquellas que requieren de trabajos intelectuales o servicios, tal y como muestra el Gráfico 4:



Fuente: Encuesta de población activa. INE BASE (2018)

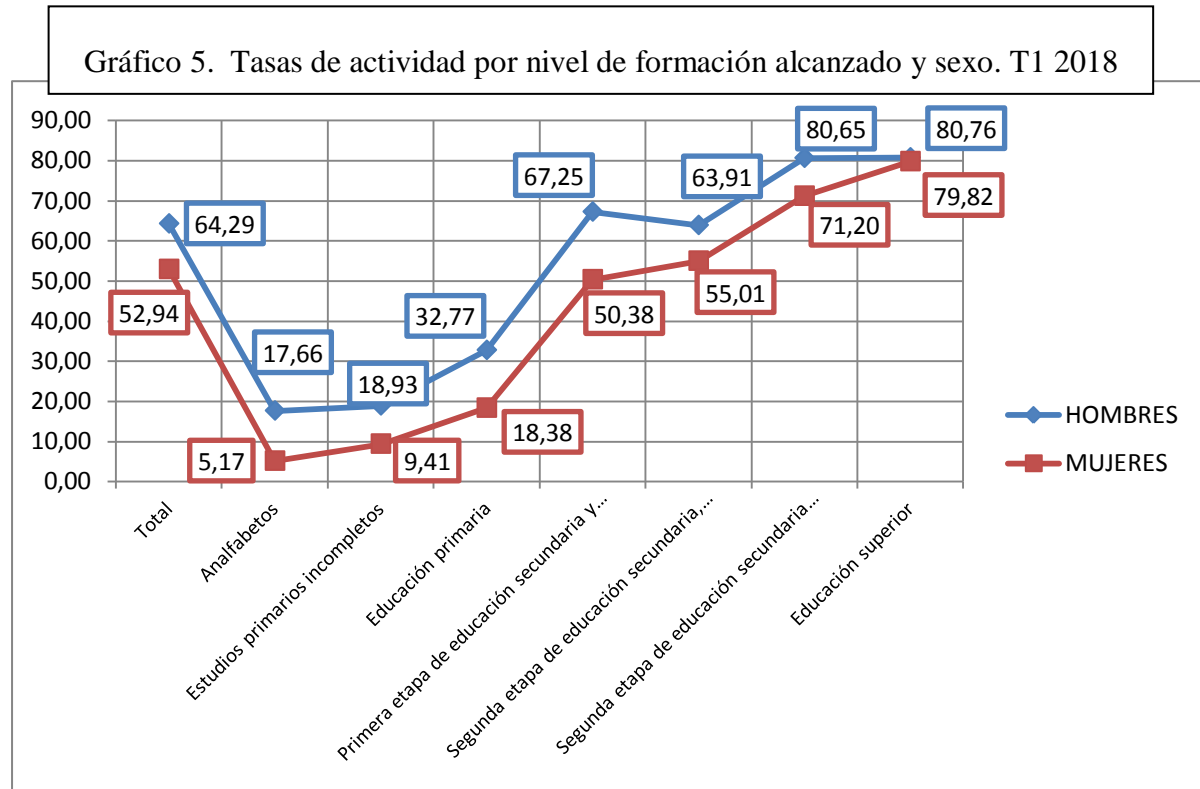
Como se puede ver, la mujer sigue estando considerada como un colectivo con problemas para acceder al mercado laboral, lo que se conoce con el nombre de colectivo con problemas de empleabilidad. Con los cambios que se han dado en la sociedad este colectivo ha progresado notablemente, pero sigue estando en un segundo plano en comparación con el género masculino. A lo largo del estudio hemos visto que los núcleos familiares han variado a lo largo de los años, favoreciendo la independencia de la mujer dentro del ámbito familiar y de la sociedad, pero no debemos olvidar que los

comienzos de la historia, donde la mujer se dedicaba en exclusiva al trabajo reproductivo, siguen dejando huella.

En teoría, todo el mundo debería poder conciliar vida familiar y laboral, ya que ambas facetas son ejes fundamentales en la vida de las personas, independientemente de su sexo. A lo largo de la historia, la división sexual del trabajo ha limitado los caminos que han de escoger los individuos en función del sexo al que pertenezcan, y es que la mujer asumía un rol cuidador y reproductivo sin remuneración, dedicado al parto, la crianza, las tareas del hogar y el cuidado de los menores, enfermos y dependientes; y el hombre, asumía un rol productivo, en cuanto por norma debía proveer la subsistencia familiar con su trabajo como cabeza de familia (Sabater, 2014), caminos que, en cierta medida, siguen marcando la sociedad actual. Según datos históricos, las mujeres debían limitarse al ámbito doméstico, y los hombres al productivo (económicamente hablando). Gracias a los progresos de las épocas más recientes, las mujeres han buscado la equiparación al hombre, no sólo social y culturalmente, sino en lo que respecta al mundo y al mercado laboral; y con su entrada a la población activa, han sido las principales promotoras de los cambios en la familia y en lo relacionado con la igualdad laboral.

Principalmente, se entiende que las mujeres están más apartadas del mercado laboral que los hombres porque siguen siendo ellas quienes ocupan la mayor parte de su tiempo en realizar otras tareas no remuneradas que no fomentan en absoluto la conciliación entre la vida laboral y personal. A pesar de que los hombres cada vez más se ocupan de ciertas tareas domésticas, es de resaltar que el mayor peso que supone la gestión del cuidado recae en las mujeres, haciendo que su jornada laboral pueda entenderse como doble, una laboral y otra familiar, o viceversa. Otro de los factores que sobresale dentro de la sociedad y que más pesa sobre las mujeres son, tal y como establece Sabater (2014), los estereotipos de género que asignan al hombre a las tareas de la producción y confinan a la mujer en el espacio de los cuidados y las tareas domésticas, siguen siendo las normas sociales predominantes. Finalmente, en nuestro país encontramos un problema fundamental que no ayuda a las mujeres en el ámbito laboral, y es que las políticas públicas que se establecen para amparar a las familias no están a la altura del continuo movimiento social que se da en la actualidad, por lo tanto, estas políticas se convierten en insuficientes y siguen dejando a las mujeres en una posición secundaria con respecto a los hombres dentro del trabajo.

Teniendo en cuenta la discriminación y la dificultad para la conciliación, las mujeres han tenido que recurrir a la educación para intentar lograr una mayor equiparación laboral. En la actualidad, encontramos una clara sobrecualificación de las mujeres con respecto a los hombres, que invierten mucho más en su educación para poder optar a los mismos puestos que ellos, ya que saben que de otra manera nunca llegarán a las cúspides organizativas. De hecho es muy posible que, ni siquiera teniendo estudios superiores, puedan conseguirlo.

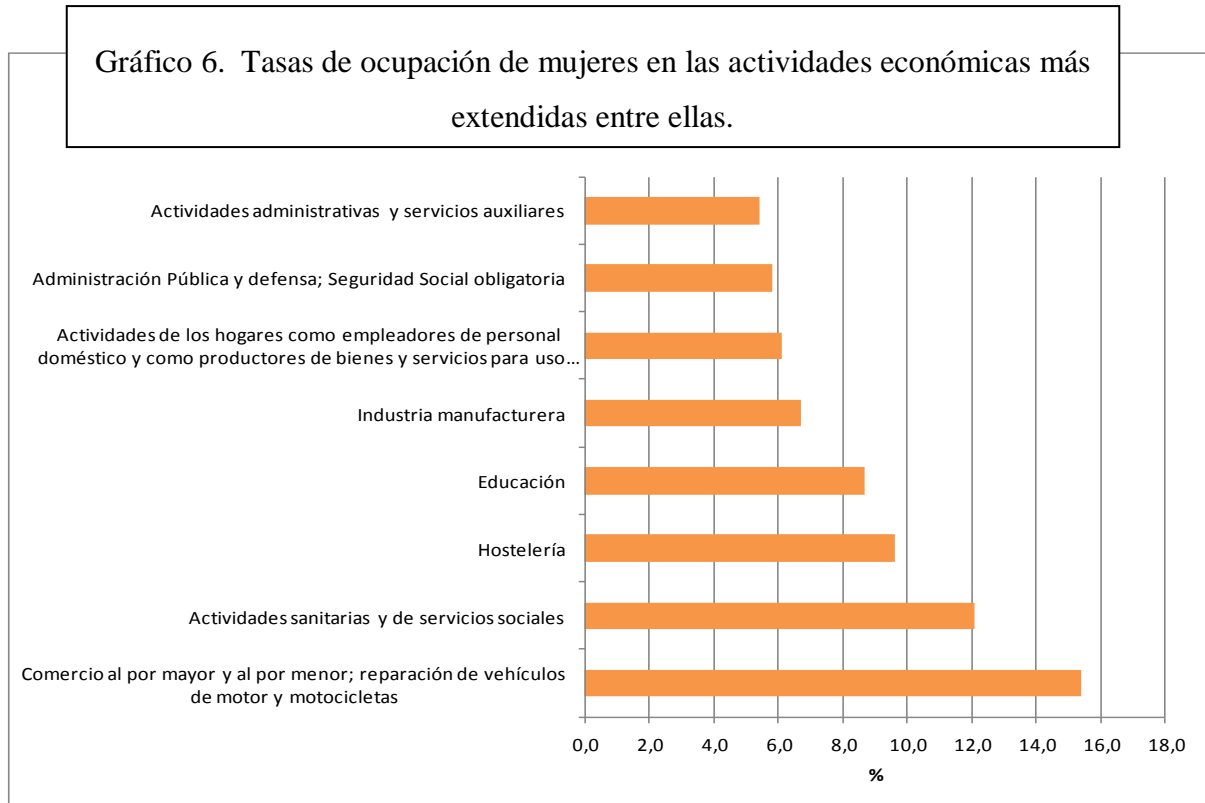


Fuente: Encuesta de población activa. INE BASE (2018)

Como se puede apreciar en el Gráfico 5, las tasas de actividad son inferiores en mujeres que en hombres indistintamente el grado de estudios, es cierto que cuanto más subimos en nivel de estudios, menor es la diferencia que encontramos, pasando de un 12'5% de diferencia perjudicial para las mujeres analfabetas, a un 0'94% para las mujeres con educación superior.

Ahora bien, el hecho de que las mujeres cada vez tengan más estudios superiores no fomenta la equidad dentro de las diferentes actividades económicas, ni que los cargos que ocupen sean lo más altos (como ya hemos visto en la introducción con la tabla 1). Se puede decir que de las mujeres que están ocupadas, casi el 70%, se concentra entre ocho tipos de actividades diferentes, como se muestra en el Gráfico 6. La mayor parte

de estas actividades están vinculadas a la atención a terceras personas, destacando las actividades sanitarias, la hostelería o la educación. Echando la vista atrás, vemos cómo este tipo de trabajos se relacionan con las tareas domésticas que venían realizando las mujeres en el hogar (cuidar a las personas a cargo, enseñarles, cocinar...).



Fuente: Encuesta de población activa. INE BASE (2018)

Con todos estos datos, se puede concluir que la mujer ha tenido un acceso mucho más complicado al mercado laboral que la que tuvo el hombre y que no ocupan el mismo tipo de actividades que ellos. A esto debemos sumarle las dificultades que encuentra este colectivo para poder conciliar su vida profesional con la familiar por lo que, en ocasiones, deben recurrir a reducciones de jornada o a la imposibilidad de realizar horas extra en su centro de trabajo.

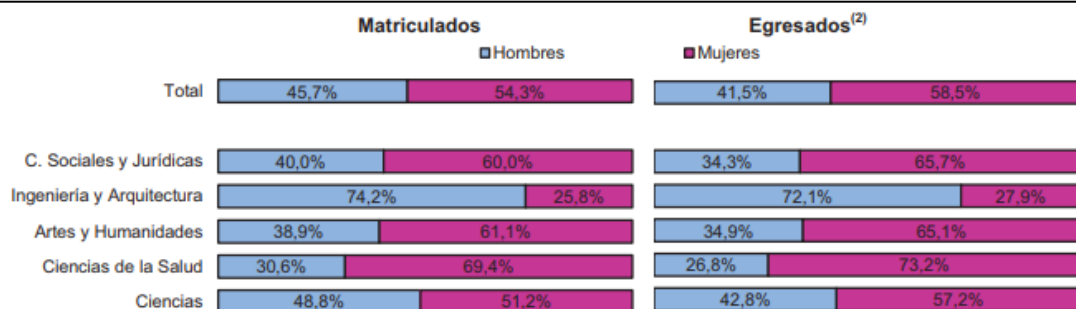
## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Cuando se habla de trabajo en la actualidad se entiende que tanto hombres como mujeres están, o debieran estar, capacitados por igual para realizar todo tipo de trabajos, ya requieran de una mayor fuerza física como mental. Pero, en la práctica y en el día a día cotidiano, encontramos que existe una división sexual del trabajo, algo que no está estrictamente estipulado bajo una serie de normas o directrices, pero que se arrastra desde el inicio de los tiempos.



Esta denominación de la “división sexual” del trabajo hace referencia a una serie de normas, de prácticas y/o de valores que están establecidos en la sociedad en la que vivimos y constituyen una diferenciación, en este caso laboral, entre sexos, es decir, entre hombres y mujeres. La distinción establecida se puede vincular a la diferencia entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado, entre el trabajo fuera o dentro del ámbito del hogar y entre las diferencias dadas entre hombres y mujeres a la hora de realizar tareas tanto en el hogar como profesionalmente. Es cierto que, en el pasado, la distinción era radical y que, poco a poco, es un factor que ha ido evolucionando y cada vez es menos visible en la sociedad, pero cabe destacar que, en la actualidad, la gestión del cuidado y la responsabilidad del hogar recae mucho más en la mujer que en el hombre y es que, como veremos más adelante, las mujeres tienen una carga superior a la hora de desempeñar tareas del hogar y relacionadas con el cuidado de las personas. Aunque no se puede descartar que, en cierta medida, esta división sexual laboral la estemos impulsando nosotros mismos de manera inconsciente, ya que por norma general hombres y mujeres no tienden a realizar un enfoque equitativo a la hora de su desarrollo personal y profesional, y es que, según demuestran datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en el curso escolar correspondiente a 2015/2016, el número de alumnos/as de estudios superiores difiere en función del sexo según la rama de conocimientos escogida. Tal y como se presenta en el siguiente gráfico, donde se muestra el porcentaje de alumnos/as de nuevo ingreso en las universidades, así como los/as egresados/as durante el curso mencionado. Las diferencias son apreciables a simple vista sin la necesidad de recurrir a detalles concretos:

Gráfico 7. Porcentaje de alumnos universitarios matriculados y egresados en función al sexo y rama de conocimientos durante el curso 2014-2015.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, curso escolar 2015/2016 (2018)

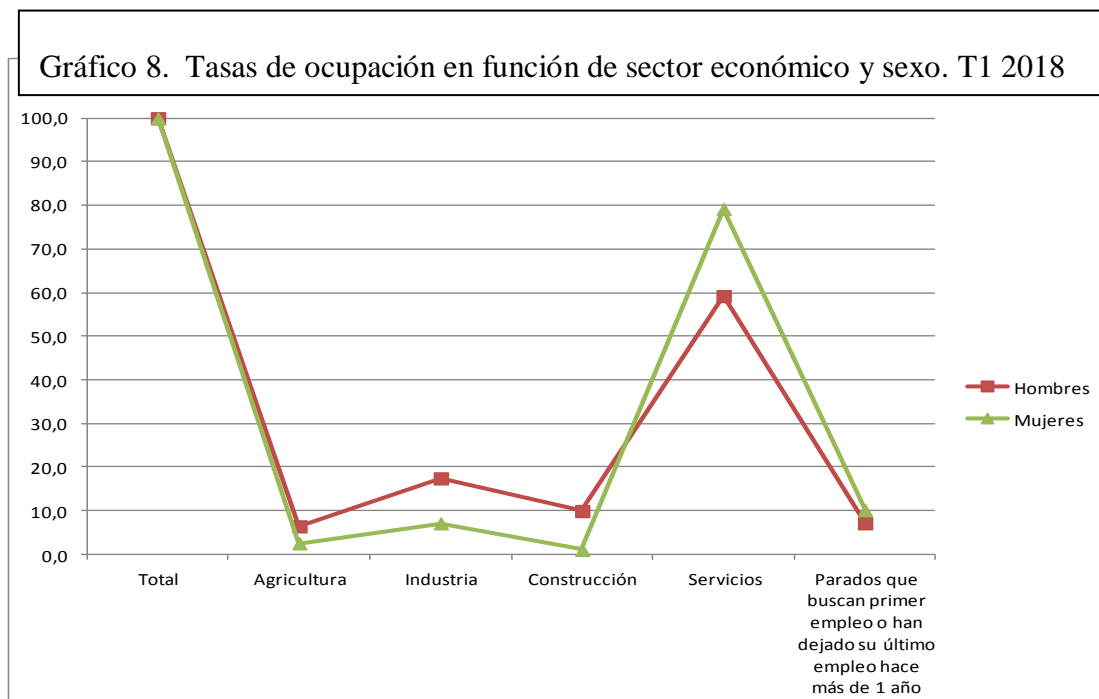
Tal y como muestra el número de mujeres es ligeramente superior al del hombre, lo que nos lleva a mencionar que existe cierta sobrecualificación en este género; sobre todo porque la diferencia entre sexos se hace mayor si comparamos los porcentajes dados entre matriculados/as y egresados/as. También existen diferencias notables si comparamos las diferentes ramas de estudios. Se aprecia una clara diferencia en ciencias de la salud, ciencias jurídicas y sociales y artes y humanidades, donde predominan las mujeres, frente a las carreras de ciencias y de ingeniería y arquitectura, donde el número de hombres es mayor. Esto podría deberse a la tradición sociológica de que las mujeres se vinculan al cuidado de la salud en el ámbito doméstico y en general a la protección de los demás, mientras que los hombres se relacionan más con un mundo más numérico en que predomina la fuerza física y los trabajos manuales.

Autoras como Hirata y Kergoat (1997) afirman que la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres se puede mirar desde una perspectiva histórica y viene dada por la entrada del capitalismo en la sociedad, siempre y cuando nos refiramos a la diferenciación entre trabajo asalariado y trabajo domestico, por lo que es un hecho que se viene arrastrando a lo largo de la historia y va evolucionando conforme evoluciona la sociedad. Si bien es cierto que esta división no se da por igual en todo el mundo ni su cambio es idéntico, tal y como menciona Hirata (2017) en su publicación sobre las relaciones sociales de sexo y la división del trabajo haciendo referencia a una cita de H. Le Doaré (1994): “las condiciones de trabajo respectivas de hombres y las mujeres cambian según el contexto histórico, cultural, económico, pero no se transforman, mantienen obstinadamente la misma línea divisoria de los espacios masculinos y femeninos”.

Si tenemos en cuenta que la división del trabajo procede de un contexto histórico y cultural, ¿debemos referirnos a esta cuestión únicamente desde el punto de vista laboral? Para poder entender bien este fenómeno hay que tener claro que nos enfrentamos a una cuestión principalmente social, donde los roles de género tienen un papel importantísimo y es que la tendencia histórica del hombre era ocuparse de llevar dinero a casa (trabajo productivo), mientras que la de la mujer era gestionar las tareas y cuidados del hogar y de los miembros del mismo (trabajo reproductivo). Así pues, tal y como establece Ester Kandel (2006), profesora de la Universidad de Buenos Aires, podemos afirmar que la división sexual del trabajo es constitutiva de la división social,

y que el trabajo en la esfera pública está interconectado con la esfera privada, especialmente con la reproducción de la vida y de la organización familiar.

El reflejo de esta división queda más que evidenciado en la sociedad actual, si tenemos en cuenta datos del INE sobre el primer trimestre de 2018, y nos centramos en el número de ocupados por sexo y sector económico, encontramos que el Gráfico 8 muestra cómo el único sector en el que predominan las mujeres es el de servicios, posiblemente por aquello de que las mujeres tienden a pensar y ocuparse de los demás. Algo que resulta realmente interesante es el último dato, donde se observa que el porcentaje de mujeres paradas que buscan su primer empleo o que son paradas de larga duración es levemente inferior al de los hombres.

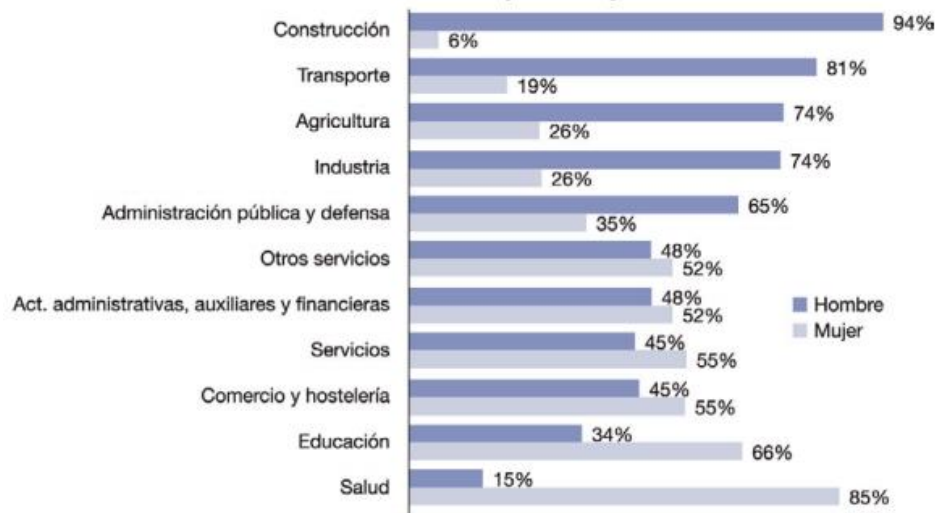


Fuente: Encuesta de población activa. INE BASE (2018)

No hace falta que nos centremos en estadísticas o estudios concretos sobre la masculinización o feminización de las diferentes profesiones, simplemente con echar un vistazo a nuestro alrededor somos capaces de verlo. Si hablamos de profesiones feminizadas, son aquellas que principalmente están ocupadas por mujeres, eso se puede relacionar con los estudios que se realizan antes de iniciarse en el mercado laboral, de esta manera, si acudimos a un hospital, la mayor parte de las mujeres son enfermeras, o si dentro de este centro, decidimos centrarnos en el personal de limpieza, también está ocupado principalmente por mujeres. Por el contrario, si vamos a una obra, se ve con claridad que la mayoría son obreros, así como también son hombres en su mayoría los

arquitectos o ingenieros o delineantes que diseñan estos proyectos. Este claro ejemplo se puede constatar con el siguiente gráfico que muestra datos obtenidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015) donde se muestra la superioridad de hombres que se da en la construcción y la de mujeres que encontramos en la salud:

Gráfico 9. Tasa de ocupación por sexo y actividad económica



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018)

## MARCO METODOLÓGICO

Para desarrollar la segunda parte del estudio, nos centraremos en la aplicación empírica del proyecto, por lo que se debe escoger un tipo de metodología que sea adecuada. Para elegirla mejor se deben tener en cuenta detalladamente los parámetros o dimensiones de Bericat (1998), que permite distinguir un tipo de técnica cualitativa de una cuantitativa en función a los siguientes aspectos:

PERSPECTIVA	EXTREMOS DE LA DIMENSIÓN
1. Tiempo	Sincronía -----diacronía
2. Enfoque	Macroscópico ----- microscópico
3. Punto de vista	Objetividad -----subjetividad
4. Conceptualización del objeto	Análisis ----- síntesis
5. Orientación de la construcción teórica	Deducción -----inducción
6. Presencia del observador	Reactividad -----neutralidad

Fuente: Bericat (1998)

Teniendo en cuenta estas dimensiones:

- Vamos a entender que el tiempo es algo estático, es decir, vamos a analizar una serie de factores en un momento determinado, no su evolución a lo largo del tiempo.
- El enfoque que debemos hacer es claramente macroscópico, buscando una generalización que permita obtener resultados más fiables.
- En cuanto al punto de vista, debemos buscar un punto intermedio en cuanto a la subjetividad y la objetividad, entendiendo que hay temas que son puramente objetivos (por ejemplo, estadísticas sobre empleo) y otros que se deben centrar en una opinión individual (como los cambios sociales percibidos por las propias mujeres).
- La conceptualización de nuestro objeto de estudio permite obtener un análisis en función de una serie de indicadores observados en la sociedad.
- La orientación teórica con que servirá de marco tenderá a ser más deductiva que inductiva, partiendo de datos generales a hechos más concretos.

- Por último, debemos acercarnos a una neutralidad en la presencia del observador, de manera que se utilizarán métodos anónimos que no cambien las conductas de los casos de estudio.

Atendiendo a cada una de estas dimensiones, entendemos que el mejor método de estudio es el cuantitativo, en concreto la encuesta, ya que es la tendencia predominante en la mayoría de las dimensiones, excepto en el punto de vista, por esto se realizará, al menos, una pregunta con posibilidad de respuesta abierta que dé lugar a que las personas encuestadas puedan opinar más abiertamente. Además, este tipo de método permite masificar y generalizar los resultados haciendo que sean más fiables y universales.

El modelo de encuesta realizado es el que se encuentra disponible en el apartado de Anexo. Para obtener datos más generalizados se ha difundido la encuesta a través de las redes sociales, tratando de buscar colectivos con diferentes particularidades y poder conseguir diversidad de respuestas. Los datos personales son totalmente anónimos y la realización de la encuesta apenas dura unos pocos minutos, con el objetivo de conseguir una mayor participación y que las respuestas no estén distorsionadas con la realidad.

## **MUESTREO**

Una vez decidido que para nuestro caso es mejor escoger una metodología cuantitativa, concretamente la encuesta, toca indicar el tipo de muestra escogida. Para este estudio se ha decidido utilizar una muestra no probabilística dividida por cuotas, los principales valores para el diseño de la encuesta son el sexo de la persona encuestada y su edad, de manera que se ha intentado lograr un número de respuestas lo más equitativas posibles en función de estos parámetros. La principal razón de elección de este tipo de muestreo es porque nos va a permitir analizar los resultados por separado para cada uno de los sexos y de los grupos de edad de manera más clara y simple.

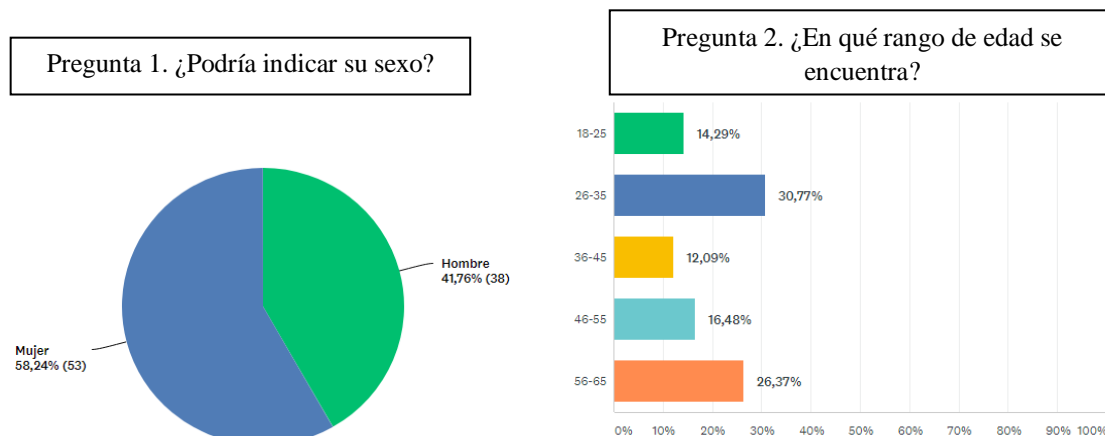
Para realizar las encuestas se ha acotado el ámbito territorial a nuestra Comunidad Autónoma, La Rioja, de manera que los datos obtenidos sean más representativos. Se han realizado 91 encuestas a personas de diferente sexo y edad dentro de este territorio, en concreto a hombres y mujeres entre 18 y 65 años, en edad de trabajar y muy probablemente con algún tipo de carga familiar, de manera que se puedan apreciar

mejor las diferentes propensiones tanto socioculturales como laborales entre hombres y mujeres.

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA (SEXO, EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS Y RAMA DE CONOCIMIENTOS)

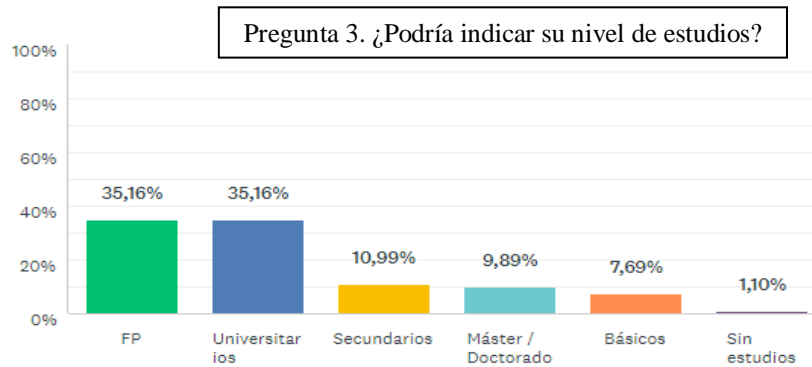
Se observa una mayor participación por parte de las mujeres que de los hombres (el 57'78% frente al 42'22% respectivamente), esto podría deberse a la bola de nieve creada al lanzar la encuesta, es decir, al ser lanzada por una mujer, la tendencia de respuestas puede fomentar la participación femenina. También observamos una mayor participación en dos grupos de edad concretos, como son los jóvenes entre 26 y 35 años, con el 30'77%, seguido de los adultos entre 55 y 65 años, y destacando la franja intermedia como el colectivo con menor participación, sólo el 12'09% de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

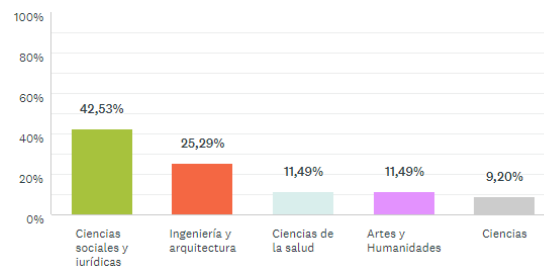
Uno de los factores en los que hemos hecho hincapié durante el estudio teórico ha sido el tema relacionado con la división sexual del trabajo y su posible vinculación al tipo de estudios en función del sexo. Se han obtenido diferentes resultados tanto en niveles de estudios en función del sexo como en la rama de estudios escogida en función de este mismo parámetro. A rasgos generales, los datos más extendidos son estudios de FP y universitarios, ambos con un 35'16% del total de las respuestas, y en última posición encontraríamos a una persona sin estudios reconocidos. En cuanto a la rama de estudios más popularizada son las ciencias sociales y jurídicas, con el 42'53%; en el extremo

opuesto aparecen las ciencias, apenas el 9'20% de los encuestados se decantaría por ellas.



Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

Pregunta 4. ¿Podría indicar cuál es la rama de estudios que ha cursado o está cursando? En caso de no poseer unos estudios específicos, ¿podría indicar qué rama de conocimientos le hubiera gustado cursar?



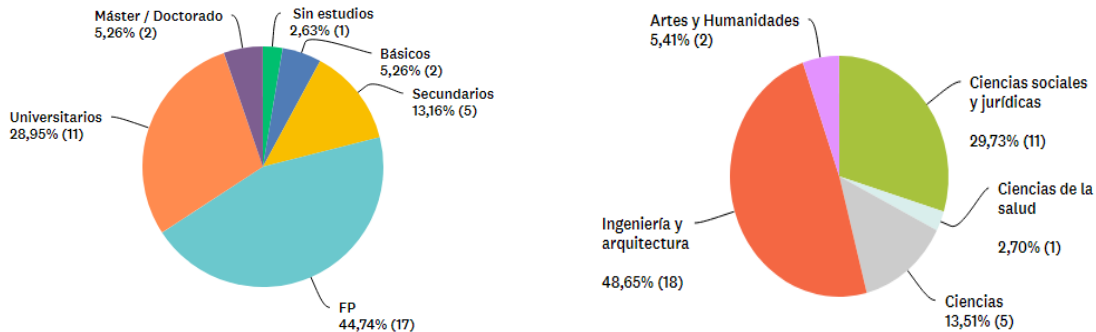
Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

Pero, ¿se mantiene esta predisposición en función a los diferentes sexos? Con los datos obtenidos se pueden ver diferencias claras y significativas. En el caso de los hombres, la mayor parte cuenta con estudios de FP, el 44'74%, seguido por los estudios universitarios; en el extremo opuesto, la única persona de los datos generales sin estudios es un hombre. Si nos basamos en los tipos de estudios, se observa que el 48% se decanta por la ingeniería y la arquitectura, mientras que apenas un 2'7% se encaminaría por ciencias de la salud. En el caso de las mujeres, la mayoría presenta estudios universitarios, casi el 40% de las encuestadas, superando al número de hombres en ese mismo nivel. Ahora bien, si nos centramos en las ramas de conocimiento, la mayor parte de las mujeres se decanta por las ciencias jurídicas y sociales, seguidas por ciencias de la salud, que en el caso de los hombres se posicionaba en último lugar. Para las mujeres, el tipo de estudios menos escogido son las ciencias,



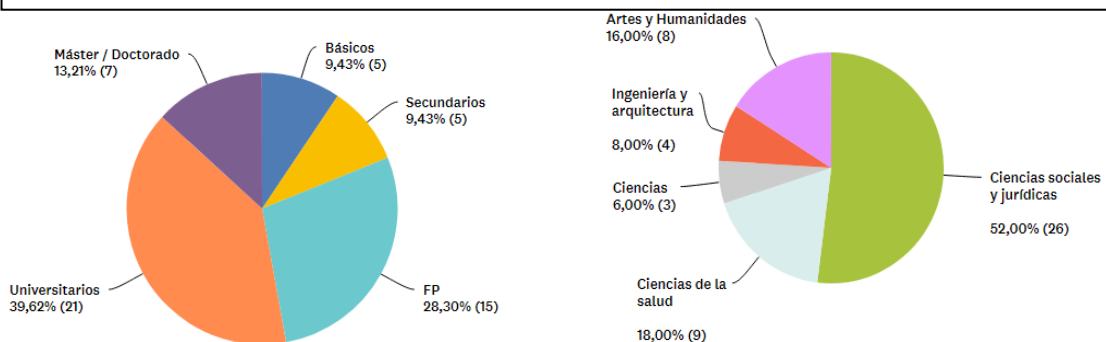
siguiendo así con la tendencia general. Estas diferencias en el tipo de estudios, más concretamente en las ramas escogidas, favorecen la posterior división del trabajo.

Preguntas 3 y 4. Tasas de hombres encuestados por nivel de estudios y por rama de conocimientos adquiridos o deseados, respectivamente.



Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

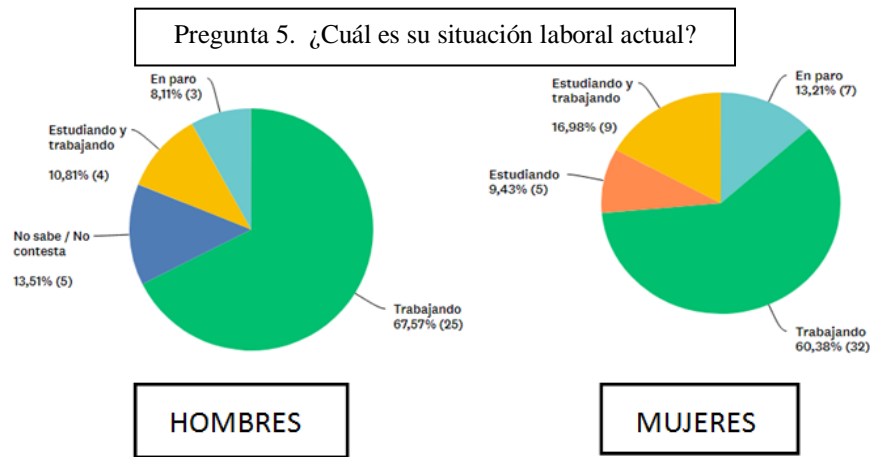
Preguntas 3 y 4. Tasas de mujeres encuestadas, por nivel de estudios y por rama de conocimientos adquiridos o deseados, respectivamente.



Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

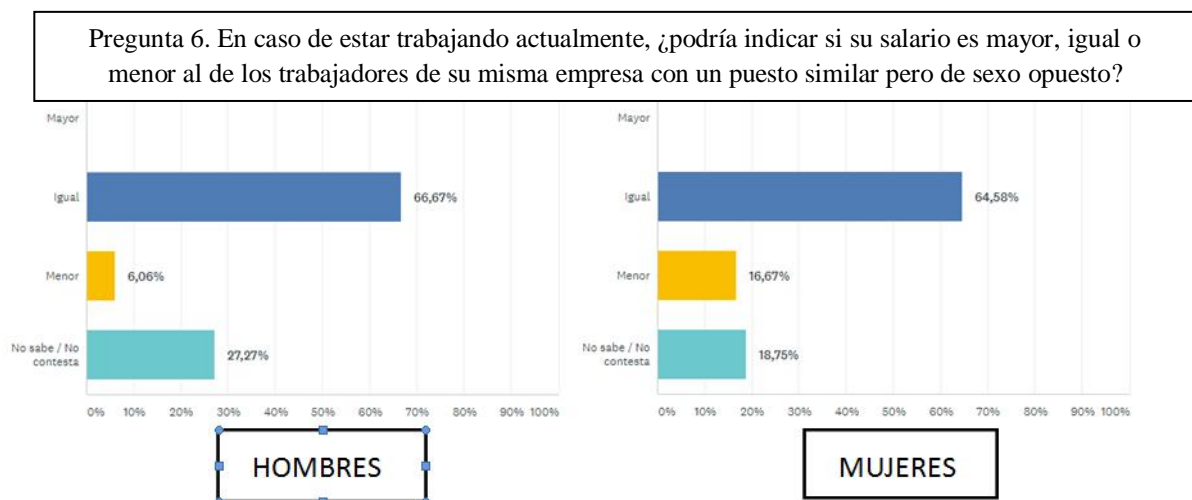
## SITUACIÓN LABORAL ACTUAL Y SALARIOS

Más de la mitad de las personas encuestadas afirma estar trabajando en estos momentos, casi el 15% está estudiando y trabajando al mismo tiempo y un 11% aproximadamente dice encontrarse en paro. Si se observan los resultados con mayor detalle y atendiendo a las posibles diferencias entre hombres y mujeres, vemos cómo el porcentaje de hombres que está trabajando en estos momentos es superior al de mujeres en un 7%; por el contrario, la tasa de paro es el 5% superior para ellas. Otro dato curioso que se muestra es que, en estos momentos, no hay ningún hombre que únicamente se dedique a estudiar, y son más las mujeres que lo combinan con un trabajo, lo que podríamos entender como un claro ejemplo de sobrecualificación de la mujer.



Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

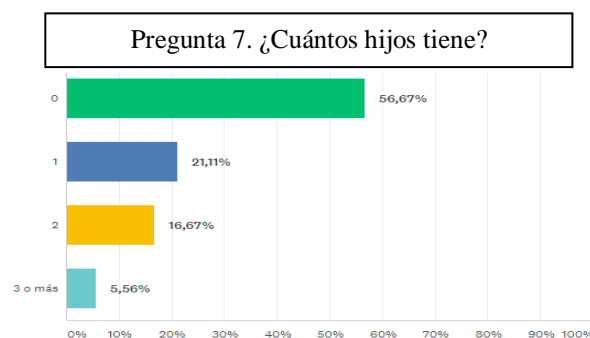
La brecha salarial es un tema muy comentado últimamente y que realmente preocupa a la sociedad porque fomenta la discriminación laboral de las mujeres. Con los datos obtenidos, se ve claramente que la mayoría de las personas encuestadas no cree que sea algo que exista en sus empresas, ya que afirma cobrar lo mismo que sus compañeros/as de sexo opuesto (el 65% de los/as encuestados/as). Analizando el porcentaje de personas que aseguran obtener una remuneración inferior a la del sexo opuesto, vemos que el porcentaje es un 10% mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Por último, absolutamente nadie cree que su salario sea superior al que pueda tener una persona del otro sexo, datos que llaman la atención porque nadie reconoce cobrar más que el sexo opuesto, pero sí cobrar menos.



Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

## Nº DE HIJOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

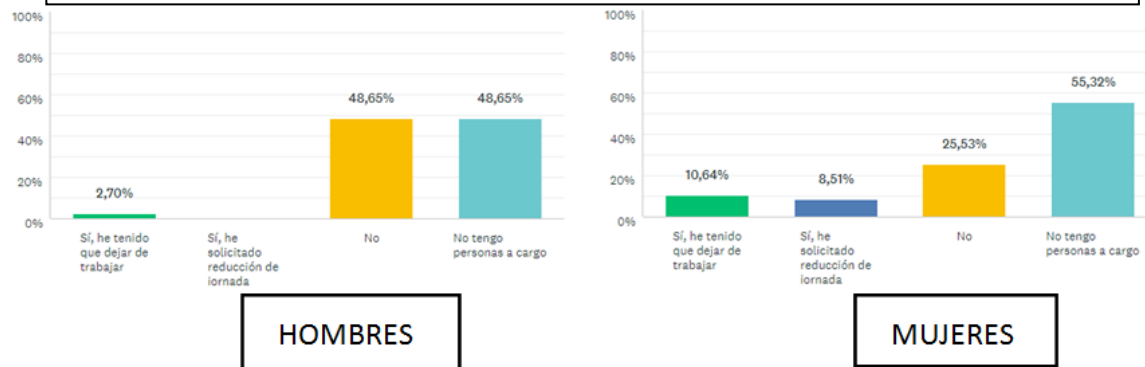
Con la encuesta no se pretende analizar únicamente el ámbito profesional de los/as encuestados/as, sino que se quiere conocer cuál es su situación personal para poder asociar las cultura social a este ámbito laboral, que, en cierta medida, siempre van de la mano. La mayor parte de las personas encuestadas respondió que carece de descendencia directa. Casi el 40% de los encuestados tiene entre 1 y 2 hijos y apenas el 5'5% tiene 3 hijos/as o más, teniendo en cuenta que la edad de dar a luz cada vez va más en aumento y que casi el 50% de los encuestados tiene entre los 18 y los 35 años, se podrían considerar resultados dentro de la norma.



Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

Como venimos relatando, las cargas familiares suelen tener un peso especial sobre las mujeres. Por regla general son las mujeres las que tienden a dejar más de lado su vida profesional para centrarse en el hogar y en el bienestar de las personas que lo conforman. Es realmente notable la diferencia existente entre hombres y mujeres a la hora de dejar de lado su vida laboral. Teniendo en cuenta que casi la mitad de los hombres encuestados no tiene personas a su cargo, y prácticamente el otro 50% no se ha visto obligado a apartarse de su vida laboral, ya sea total o parcialmente, únicamente el 2'7% de ellos asegura que ha tenido que dejar de trabajar. Si lo miramos por el lado de las mujeres, algo más del 50% de ellas no tiene cargas familiares, pero el 19% de ellas se ha visto obligado a apartarse de su vida laboral o a pedir una reducción de jornada para favorecer la conciliación, un 17% más que en el caso de los hombres. Las diferencias son claras y no hace falta analizar mucho los gráficos para observar que son las mujeres, tal y como ha sido a lo largo de toda la historia, las que más sacrifican su vida profesional por el cuidado de la familia.

Pregunta 8. En caso de tener hijos, nietos o personas mayores a su cargo, ¿se ha visto obligado/a a apartarse de su trabajo para poder dedicarles más tiempo y fomentar la conciliación? (sin tener en cuenta las bajas por maternidad/paternidad reconocidas por ley).



Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

## TAREAS DEL HOGAR

Teniendo en cuenta las cargas familiares, no debemos olvidar las comúnmente denominadas tareas del hogar, donde cada vez más se reparten entre hombres y mujeres, pero, ¿es este reparto equitativo o siguen siendo las mujeres quienes les prestan una mayor dedicación? Las siguientes tablas nos ayudarán a ver estas diferencias de las que tanto se habla:

Pregunta 9. Señale el parámetro con el que mejor se identifique. En función de sexo.

HOMBRES	TOTALMENTE DESACUERDO	PARCIALMENTE DESACUERDO	INDIFERENTE	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL	PROMEDIO PONDERADO
Friego	2,63% 1	2,63% 1	10,53% 4	7,89% 3	76,32% 29	38	4,53
Plancha	18,42% 7	2,63% 1	23,68% 9	5,26% 2	50,00% 19	38	3,66
Saco la basura	2,63% 1	0,00% 0	0,00% 0	13,16% 5	84,21% 32	38	4,76
Me ocupo de los niños/nietos/personas mayores	8,33% 3	2,78% 1	16,67% 6	11,11% 4	61,11% 22	36	4,14
Pongo/quito la mesa	5,26% 2	0,00% 0	5,26% 2	10,53% 4	78,95% 30	38	4,58
Cocino	5,26% 2	2,63% 1	5,26% 2	34,21% 13	52,63% 20	38	4,26
Limpio la casa	5,26% 2	0,00% 0	7,89% 3	26,32% 10	60,53% 23	38	4,37
Hago la compra	2,63% 1	0,00% 0	5,26% 2	13,16% 5	78,95% 30	38	4,66
Coso	31,58% 12	10,53% 4	31,58% 12	7,89% 3	18,42% 7	38	2,71
Lavo la ropa	10,53% 4	5,26% 2	21,05% 8	5,26% 2	57,89% 22	38	3,95
Planifico la economía doméstica	5,26% 2	0,00% 0	13,16% 5	23,68% 9	57,89% 22	38	4,29
Mi vida familiar me ha limitado el ascenso laboral	44,74% 17	7,89% 3	18,42% 7	7,89% 3	21,05% 8	38	2,53

MUJERES	TOTALMENTE DESACUERDO	PARCIALMENTE DESACUERDO	INDIFERENTE	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL	PROMEDIO PONDERADO
Friego	0,00% 0	5,66% 3	16,98% 9	24,53% 13	52,83% 28	53	4,25
Plancha	11,32% 6	1,89% 1	16,98% 9	22,64% 12	47,17% 25	53	3,92
Saco la basura	5,77% 3	9,62% 5	21,15% 11	21,15% 11	42,31% 22	52	3,85
Me ocupo de los niños/nietos/personas mayores	8,00% 4	6,00% 3	38,00% 19	18,00% 9	30,00% 15	50	3,56
Pongo/quito la mesa	1,89% 1	1,89% 1	22,64% 12	18,87% 10	54,72% 29	53	4,23
Cocino	1,89% 1	7,55% 4	18,87% 10	18,87% 10	52,83% 28	53	4,13
Límpio la casa	1,89% 1	5,66% 3	13,21% 7	18,87% 10	60,38% 32	53	4,30
Hago la compra	1,89% 1	7,55% 4	9,43% 5	32,08% 17	49,06% 26	53	4,19
Coso	15,69% 8	5,88% 3	35,29% 18	17,65% 9	25,49% 13	51	3,31
Lavo la ropa	3,77% 2	3,77% 2	15,09% 8	16,98% 9	60,38% 32	53	4,26
Planifico la economía doméstica	3,77% 2	3,77% 2	26,42% 14	24,53% 13	41,51% 22	53	3,96
Mi vida familiar me ha limitado el ascenso laboral	26,53% 13	0,00% 0	32,65% 16	30,61% 15	10,20% 5	49	2,98

Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

En las tablas se presentan las principales tareas del hogar y la frecuencia con que se realizan, siendo 1 la mínima frecuencia y 5 la máxima. A rasgos generales, los promedios de frecuencia con que ambos sexos realizan las tareas son muy similares, aunque en algunas, la media obtenida por los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres. Las únicas tareas en las que el promedio es mayor para ellas son las de plancha, costura, y lavado de ropa. También es mayor el porcentaje de mujeres que opinan que su vida familiar les ha limitado en cierta medida un ascenso laboral. Si profundizamos un poco en el tema de las limitaciones para un ascenso laboral, el porcentaje de hombres que afirma no haber tenido ningún tipo de limitación es casi el doble al de las mujeres (un 44% de hombres frente a un 26% de mujeres).

La costura es, con diferencia, la tarea que menos realizan los hombres, seguida de la plancha y de lavar la ropa respectivamente. En cuanto a las mujeres, el patrón se repite para las dos primeras tareas, pero en tercer lugar encontramos el hacerse cargo de niños/nietos/personas mayores. En el extremo opuesto, los hombres se ocupan principalmente de hacer la compra, poner y quitar la mesa y de fregar; mientras que las mujeres limpian la casa, lavan la ropa y ponen/quitan la mesa.

Las mayores diferencias que se observan en el ítem “sacar la basura”, donde el doble de hombres que de mujeres afirman estar “totalmente de acuerdo”, seguido de “hacer la compra”, con un 79% en el caso masculino y un 49% para el femenino. Pero si nos

situamos en la columna de las tareas que se llevan a cabo con menor frecuencia, las diferencias más notorias aparecen en “lavar la ropa”, donde la tasa de hombres que no lo hacen nunca casi triplica a la de las mujeres; y la tasa de hombres que nunca cosen duplica a la de mujeres. Dejando de lado estas excepciones, se observa cómo, según las respuestas de la muestra seleccionada para el estudio, las tareas están relativamente repartidas entre los sexos.

Si en vez de por sexo, decidimos analizar estas tablas en función de la edad, concretamente con los grupos comprendidos entre los 18-25 y 56-65 años, se observan diferencias notables. El grupo más joven muestra unas estadísticas con valores mucho más bajos para las tareas que no desempeñan nunca que el grupo del otro extremo. La posible explicación que se le puede dar a estas diferencias tan claras en función de las franjas de edad pueden ser los cambios socioculturales. Las personas más mayores tienen un estilo de vida arraigado más “antiguo”, acostumbrados/as a que sean las mujeres quienes se encarguen de estas labores, por eso los valores son, en general, más altos; mientras que las nuevas generaciones viven con otra mentalidad, donde la participación es mucho más equitativa, por ello que la mayoría de los casos hagan referencia a valores más bajos que el otro grupo de edad.

Pregunta 9. Señale el parámetro con el que mejor se identifique. En función de edad.

	18-25 Años	56-65 Años
	TOTALMENTE DESACUERDO	TOTALMENTE DESACUERDO
Friego	0,00% 0	4,17% 1
Plancho	30,77% 4	8,33% 2
Saco la basura	7,69% 1	8,33% 2
Me ocupo de los niños/nietos/personas mayores	15,38% 2	4,17% 1
Pongo/quito la mesa	0,00% 0	8,33% 2
Cocino	0,00% 0	12,50% 3
Limpio la casa	0,00% 0	4,17% 1
Hago la compra	0,00% 0	4,17% 1
Coso	23,08% 3	13,04% 3
Lavo la ropa	15,38% 2	4,17% 1
Planifico la economía doméstica	23,08% 3	4,17% 1
Mi vida familiar me ha limitado el ascenso laboral	16,67% 2	37,50% 9

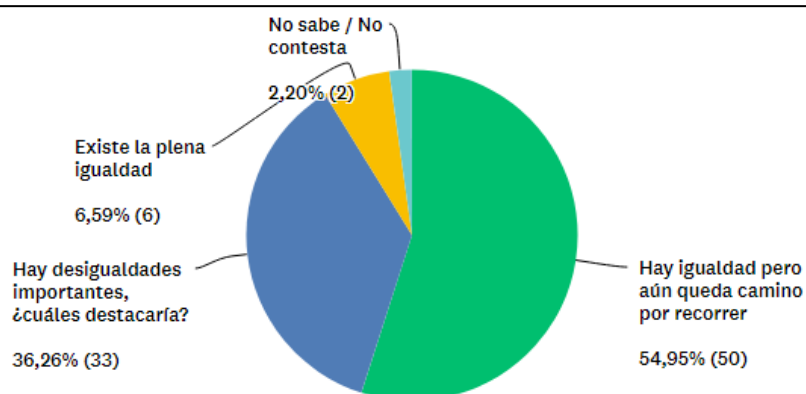
Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

Dentro de este grupo de edad también existen excepciones, y es que los porcentajes son mucho mayores entre los 18-25 años si hablamos de “planchar” o “coser”. A la hora de analizar “ocuparse de los hijos/nietos/personas mayores”, esta diferencia también es muy considerable, pero puede ser porque, con estas edades, no se suele tener personas a cargo; lo mismo ocurre a la hora de planificar la economía doméstica, la mayor parte de este colectivo suele vivir en casa de sus padres/madres, por lo que la economía no la planifican ellos.

## NIVEL DE DESIGUALDAD

Finalmente, se ha decidido conocer la opinión de las personas encuestadas sobre el grado de igualdad social entre hombres y mujeres. Para ello se les ha pedido que señalen la opción que consideren que se acerca más a su forma de pensar, siendo una de ellas con posibilidad de respuesta abierta. Los resultados obtenidos son clarísimos, el 91’3% de los encuestados asegura que, a pesar de los claros y notables progresos de las últimas décadas, aún falta camino por recorrer en este tema o que aún existen desigualdades importantes. Únicamente un 6’6% asegura que estamos en una sociedad completamente igualitaria entre sexos; reflejando una diferencia entre sexos del 4% superior en el caso de los hombres.

Pregunta 10. ¿Considera que en la actualidad existe una igualdad completa entre el hombre y la mujer o considera que éstas siguen estando relegadas a un segundo plano en la sociedad en su conjunto?



Fuente: Elaboración propia de las respuestas de la encuesta.

De las respuestas destacadas por los/as encuestados/as para la pregunta relativa a las desigualdades consideradas como más importantes, las que más se repiten son las relacionadas con las diferencias salariales, las cargas familiares, las tareas del hogar y la cultura/sociedad machista que se sigue imponiendo ante la igualdad.

## CONCLUSIONES

Tras la realización de un estudio general sobre la mujer a lo largo de la historia y, algo más concretamente, dentro del mercado laboral, podemos afirmar que se han cumplido los objetivos iniciales y hemos podido obtener la información suficiente sobre todos los temas a tratar para elaborar este análisis.

Para comenzar, la mujer en la sociedad, y por tanto en el trabajo, siempre ha estado relegada a un segundo lugar por detrás de los hombres y ha sido durante este último siglo cuando se han logrado alcanzar los mayores progresos para el colectivo femenino.

Los cambios producidos en el ámbito del hogar, con los diferentes tipos de familias que se dan en la actualidad y el divorcio o las separaciones han fomentado la independencia de las mujeres y su entrada y consolidación en el ámbito laboral. A pesar de estos hechos favorecedores para las mujeres, sigue existiendo un amplio margen de mejora, ya que las tasas de paro son mayores para este colectivo frente al masculino o la diferencia de sexos para los cargos más altos en las organizaciones. Al mismo tiempo se sienten apartadas del mercado laboral por la gran carga familiar que recae sobre ellas, tanto de cuidado de personas a cargo como de realización de trabajo reproductivo.

En segundo lugar, la discriminación hacia las mujeres dentro del mercado laboral se está tratando de llevar hacia su lado más positivo, fomentando la contratación de las mismas y su formación dentro de las empresas, pero sigue existiendo una discriminación negativa indirecta que fomenta la denominada y criticada brecha salarial. En el estudio cuantitativo realizado mediante encuesta se observa cómo es mayor el porcentaje de mujeres que aseguran cobrar menos que los hombres, y no viceversa, por lo que se puede constatar que esta brecha salarial realmente se da en la sociedad actual en La Rioja.

El techo de cristal, todas aquellas barreras invisibles que se encuentran las mujeres para poder ascender, viene dado por esta discriminación negativa y también por las dificultades que se encuentran para poder conciliar su vida familiar con la profesional. Los contratos a tiempo parcial son mucho más numerosos en el caso de las mujeres que el de los hombres. Esto se debe a que es el colectivo femenino quien mayor número de reducciones de jornada pide para hacerse cargo de las personas que tienen a su cargo, no



sólo de los/as hijos/as (debido a que en España el número de hijos/as por persona cada vez es menor y se tienen más tarde) sino también de los progenitores.

En tercer lugar, se aprecia una sociedad con un alto grado de sobrecualificación en las mujeres, lo que no les facilita su acceso al mercado laboral, ni su ascenso dentro de él, y es que las tasas de paro en la última década han sido siempre superiores para las mujeres que para los hombres. Cada vez hay más mujeres con estudios universitarios y/o másteres o doctorados, pero las ramas de conocimiento escogidas son muy diferentes a las de los hombres. Mientras que ellas se decantan por las ciencias sociales y jurídicas, seguidas de las ciencias de la salud; ellos se decantan más por estudios relacionados con la ingeniería y la arquitectura. Estas tendencias vienen arrastradas por los comportamientos sociales desde inicios de la historia, donde los hombres hacían los trabajos de construcción o agricultura y las mujeres se dedicaban al cuidado de los demás. La elección de estos estudios fomenta considerablemente la división sexual del trabajo, obteniendo ocupaciones casi 100% masculina en casos como la construcción, y casi del 90% femenina en trabajos relacionados con la salud.

Como cuarto punto encontramos que las tareas del hogar en un principio estaban dedicadas en exclusiva para las mujeres, pero cada vez están más repartidas. Los hombres están tomando conciencia de que este tipo de labores deben ser desempeñadas independientemente del sexo, además se da una tendencia favorable a la equidad en los más jóvenes, que proceden de una cultura mucho más abierta que las personas más mayores, quienes tienen más arraigado que este tipo de trabajo lo realizan las mujeres, o simplemente por costumbres arrastradas del pasado.

Para finalizar, la sociedad ha avanzado a pasos agigantados hacia una total igualdad entre hombres y mujeres cada vez más cercana pero todavía no conseguida en su plenitud. Los cambios producidos se hacen notar tanto a nivel sociocultural como a nivel laboral, pero siguen estando presentes problemas como la brecha salarial, la gestión del cuidado que recae sobre todo en la mujer, las dificultades para conciliar vida familiar y profesional, y la mentalidad machista que prima en nuestro país. La evolución hacia la igualdad es muy buena y, si continúa la tendencia de los últimos años, parece que cada vez se avanzará más en este terreno.

## BIBLIOGRAFÍA

- Beck, U., Beck-Gershein, E. (2003). De “vivir para los demás” a “vivir la propia vida”: la individualización y la mujer. En *La individualización: el individualismo y sus consecuencias sociales y políticas*. (117-165). Barcelona: Paidós.
- Beck, U., Beck-Gershein, E. (2003). Hacia una familiar posfamiliar. De la comunidad de necesidades a las afinidades electivas. En *La individualización: el individualismo y sus consecuencias sociales y políticas*. (165-189). Barcelona: Paidós.
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel.
- Bolaños, A. (9 de marzo de 2018) ¿Qué es la brecha salarial? Lo que cuenta, y lo que no cuenta, de la discriminación. *El país*. Recuperado de: [https://elpais.com/economia/2018/03/07/actualidad/1520446618\\_332181.html](https://elpais.com/economia/2018/03/07/actualidad/1520446618_332181.html)
- Buedo Martínez, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Res, Revista de Educación Social*. 21, 64-83. Recuperado de: <http://www.eduso.net/res/winarcdoc.php?id=633>
- Carrasco, A. y Laffarga J. (2007). La diversidad de género en el Código Unificado español y la práctica empresarial. *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. 4, 1-25. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392655>
- Chinchilla, N. (2012). ¿Techo de cristal o de cemento? *Valores y ecología*. Recuperado de: <https://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2012/12/techo-de-cristal-o-de-techo-de-cemento/>
- Del Campo, S. y Rodríguez-Brioso, M.M. (2002). La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo XX, *Reis*, 100, 103-165.
- Del Valle, Irene (2004). El futuro de la familia: la familia. *Iglesia viva: revista de pensamiento cristiano*, 217, 9-26.
- Giner, S., Lamo, E., Torres, C. (2006). *Diccionario de Sociología*. Madrid: Alianza. Pp.: 34-35.
- Gobierno de España (1978, 29 de diciembre). *Constitución Española*. BOE.

- González Fonseca, J. (2011). *La mujer a través de la historia. Sólo sé que no sé nada*. Recuperado de: <http://jesusgonzalezfonseca.blogspot.com/2011/04/la-mujer-traves-de-la-historia.html>
- Hirata, E. (2009). Relaciones sociales de sexo y división del trabajo. Contribución a la discusión sobre el concepto de trabajo. *Herramienta: revista de debate y crítica marxista*. N° 14. Recuperado de: <http://capacitacion.hcdn.gob.ar/wp-content/uploads/2017/09/Hirata-H.-Relaciones-sociales-de-sexo-y-divisi%C3%B3n-del-trabajo.pdf>
- Juan, B. (2015). La conciliación de la vida laboral y familiar en la Reforma Laboral. *Ser Padres*. Recuperado de: <https://www.serpadres.es/familia/derechos/articulo/la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-en-la-reforma-laboral>
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*, Buenos Aires, Argentina: Dunken. Recuperado de: [https://fisyp.org.ar/media/uploads/regular\\_files/kandel-interior-2006.pdf](https://fisyp.org.ar/media/uploads/regular_files/kandel-interior-2006.pdf)
- Por tu interés. (2018). Conciliación de la vida laboral y familiar en 2018: ventajas y medidas a tener en cuenta. *Facto*. Recuperado de: <http://www.cuentafacto.es/tu-interes/conciliacion-vida-laboral-familiar-2018-ventajas-medidas-tener-cuenta/>
- Rondón García, L.M. (2011). Nuevas formas de familia y perspectivas para la mediación: El tránsito de la familia modelo a los distintos modelos familiares. *Congreso Internacional de Mediación y Conflictología*, (82-92). Recuperado de: <http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/1691/4Rondon.pdf?sequence=3>
- Sabater, M.C. (2014) La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak*. 30, 163-198.
- Wollstonecraft, M. (1972). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Madrid: Istmo, S.A.

## ANEXO

### CUESTIONARIO MUJER Y MERCADO LABORAL

Estamos realizando un estudio en La Rioja dedicado a la población entre 18 y 65 años, es decir en edad de trabajar y probablemente con algún tipo de carga familiar, ya sea de hijos, nietos y/o personas mayores a su cargo. Con este estudio pretendemos analizar las posibles diferencias existentes tanto culturales como laborales entre hombres y mujeres y tratar de darles una explicación en función de los resultados obtenidos. Se trata de una encuesta que dura sólo unos minutos y los datos serán totalmente anónimos. Muchas gracias por su tiempo.

#### 1. ¿Cuál es su sexo?

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer

#### 2. ¿En qué rango de edad se encuentra?

- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-55
- ☐ 56-65

#### 3. ¿Podría indicar su nivel de estudios?

- ☐ Sin estudios
- ☐ Básicos
- ☐ Secundarios
- ☐ FP
- ☐ Universitarios
- ☐ Máster / Doctorado

---

4. ¿Podría indicar cuál es la rama de estudios que ha cursado o está cursando? En caso de no poseer unos estudios específicos, ¿podría indicar qué rama de conocimientos le hubiera gustado cursar?

- ☐ Ciencias sociales y jurídicas
- ☐ Ciencias de la salud
- ☐ Ciencias
- ☐ Ingeniería y arquitectura
- ☐ Artes y Humanidades

5. ¿Cuál es su situación laboral actual?

- ☐ En paro
- ☐ Trabajando
- ☐ Estudiando
- ☐ Estudiando y trabajando
- ☐ No sabe / No contesta

6. En caso de estar trabajando actualmente, ¿podría indicar si su salario es mayor, igual o menor al de los trabajadores de su misma empresa con un puesto similar pero de sexo opuesto?

- ☐ Mayor
- ☐ Igual
- ☐ Menor
- ☐ No sabe / No contesta

7. ¿Cuántos hijos tiene?

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3 o más

8. En caso de tener hijos, nietos o personas mayores a su cargo, ¿se ha visto obligado/a a apartarse de su trabajo para poder dedicarles más tiempo y fomentar la conciliación? (sin tener en cuenta las bajas por maternidad/paternidad reconocidas por ley).

- ☐ Sí, he tenido que dejar de trabajar
- ☐ Sí, he solicitado reducción de jornada
- ☐ No
- ☐ No tengo personas a cargo

9. Señale el parámetro con el que mejor se identifique:

	TOTALMENTE DESACUERDO	PARCIALMENTE DESACUERDO	INDIFERENTE	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Friego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Plancho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saco la basura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me ocupo de los niños/nietos/personas mayores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pongo/quito la mesa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cocino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Limpio la casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hago la compra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lavo la ropa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planifico la economía doméstica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi vida familiar me ha limitado el ascenso laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. ¿Considera que en la actualidad existe una igualdad completa entre el hombre y la mujer o considera que éstas siguen estando relegadas a un segundo plano en la sociedad en su conjunto?

- ☐ Existe la plena igualdad
- ☐ Hay igualdad pero aún queda camino por recorrer
- ☐ No sabe / No contesta
- ☐ Hay desigualdades importantes, ¿cuáles destacaría?

Listo